

2019 年第 1 期
(总第 172 期)

黑 龙 江 社 会 科 学
Social Sciences In Heilongjiang

No.1 2019
General.No.172

• 社会发展与社会建设 •

新产假制度实施和生育保险支付能力研究

——以福建省的专题调查为基础

蒋 月¹ 张红璇²

(1.厦门大学 法学院 福建 厦门 361005; 2.福建省总工会 女职工部 福州 350003)

摘 要: 确定法定产假天数, 既应考虑权利人在特殊时期的特殊需求和其长期职业发展, 又应考虑义务主体的承担能力和给付能力。根据 2016 年 3 月 1 日起实施的新《福建省人口与计划生育条例》, 妇女产假是 158~180 天, 大大高于“国标”98 天。新产假制度适应于我国家庭结构小型化特点, 照顾了女职工群体特殊利益和新生儿照护保障, 得到了大多数女职工的赞同。支持产假天数多少与女性劳动者从事的工种岗位具有一定相关性。新产假为妇女进入劳动就业带来不小冲击, 也显著地增大了生育保险基金支付金额。调低生育保险缴纳比例, 虽短期内对企业承担社会保险缴费的压力有所缓解, 但是, 实证研究表明, 它并非是能真正解决问题的良策, 因为生育保险基金已出现当年收不抵支问题。无论是地方政府还是国家, 都应当尽快研议适应全面二孩政策实施以后的女职工生育利益保障之政策或法律。切实落实生育保险对象范围全覆盖; 适时改革生育保险基金筹资模式; 应当尽快明确差额天数产假待遇的给付义务; 为女员工“扎堆”生育的用人单位提供适当帮助; 尽速建立针对 0~3 岁幼儿的公共托幼服务, 降低或克服延长产假导致妈妈返岗难问题。

关键词: 新产假制度; 生育保险支付能力; 新产假天数; 产假待遇; 生育保险基金; 福建省

中图分类号: C913.68 **文献标志码:** A **文章编号:** 1007-4937(2019) 01-0086-08

为响应国家全面开放生育“二孩”政策, 福建省于 2016 年 3 月 1 日起实施新的《福建省人口与计划生育条例》。新条例第 41 条第 1 款规定, “依法办理结婚登记的夫妻享受婚假十五日; 符合本条例生育子女的夫妻, 女方产假延长为一百五十八日至一百八十日, 男方照顾假为十五日。婚假、产假、照顾假期间, 工资照发, 不影响晋升”。同时, 国务院《女职工劳动保护规定》第 7 条规定, “女职工生育享受 98 天产假”。因此, 在“省标”与“国标”之间, 产生了 60~82 天的产假差额天数。依据《社会保险法》《社会保险费征缴条例》有关规定, 职业妇女休产假期, 由生育保险基金支付其生产费用、产假期间的工资。《福建省人口与计划生育条例》第 41 条第 2 款规定,

“妇女怀孕、生育和哺乳期间, 按照国家和本省有关规定享受特殊劳动保护并可以获得帮助和补偿”。由此, 必然产生疑问: 贯彻落实新的产假制度是否会遇到困难和问题? 按照现行生育保险缴费水平, 福建省生育保险基金是否具有给付包括差额天数在内的产假待遇? 若生育保险基金支付能力不足的, 应当如何解决? 这些问题, 既事关广大女职工的重大利益, 又涉及用人单位的社会责任负担水平; 既关系到母婴健康, 又关系到家庭稳定和社会稳定, 亟待提出明确的实施方案。厦门大学法学院和福建省总工会女职工部联合组成课题组, 于 2016 年 6—8 月在福建省专题开展“新的法定产假和生育津贴保障”调查研究。本次调研主要采用文献研究、问卷调查等方法。面向全省企业, 随机发放并回收女职工调查问卷 1 655 份; 男职工调查问卷 741 份; 管理者调查问卷 275 份, 三者合计 2 671 份, 其中, 有效问卷 2 632 份, 回收有效率 98.5%; 采用 SPSS 会计软件统计分析问

基金项目: 福建省总工会委托项目“落实福建省新的法定产假及待遇保障调查研究(2016)”

作者简介: 蒋月, 1962 年生, 厦门大学法学院教授、博士生导师; 张红璇, 1962 年生, 福建省总工会女职工部部长。

• 86 •

卷数据。在 1 655 份女职工有效调查问卷中,受访者所属不同企业性质占比如下:国有企业占 35.9%;私营企业占 31.6%;中外合资企业占 26.2%;外资企业占 6.3%。本研究在剖析职工期待产假天数的基础上,分析新的法定产假天数的合理性,就落实福建省女职工产假的法定待遇给付特别是产假差额天数待遇给付义务,在政府、企业、劳动者三者之间合理保障负担,提出可供选择的解决措施和方案。

一、福建省新产假天数的合理性分析

福建新的产假为 158~180 天,充分考虑到我国家庭结构小型化特点,照顾了女职工群体的特殊利益,满足了新生家庭的利益诉求,该政策具有合理性和可行性。国务院《女职工劳动保护规定》规定了 98 天产假,作为“国标”,是最低保障,是底线,而非上限。地方法规定的产假天数可以等于、高于国标,但不得低于“国标”。截至 2016 年 11 月份,已经有北京、天津、山东、上海、浙江、安徽、江西、福建、广东、广西、湖北、山西、宁夏、四川、辽宁、青海、西藏等 17 个省份修订了本地区的人口与计划生育条例^[1]。新的产假天数西藏的最长,妇女生育每胎可享受 365 天;北京次之,最长可以延长至 7 个月。吉林省和重庆市的产假待遇标准也高于福建省。辽宁、大连、山西、湖南、黑龙江、江西和内蒙古等 7 个省市的产假天数与福建省标准相近。天津、江苏、浙江、宁波、广东、深圳、湖北、广西等 8 个省市的法定产假天数高于“国标”,低于福建省标准。

延长产假是多数女职工的心声,是大势所趋。女职工调查问卷结果显示,在有效样本中,共有 1132 份个人问卷是希望延长产假的,占总数的 43%。其中:关于产假的合宜天数,认同 98 天的女性只占 5.2%,128 天占 7.2%,158 天占 19.2%,188 天占 28.2%。可见,赞同 188 天~1 年的女职工人数较多。受访男性中,92.9%的男性赞成应当享有男性护理假。分析期待延长产假的问卷可见,所在地市、企业性质、岗位三方面均对女职工的期望产假天数造成了影响。

(一) 产假天数的期待值及其分布

在所有期待和支持产假延长的女职工中,大

多数女职工赞成产假天数延长至 158 天以上;支持产假延长至 1 年以上,占所有期待延长产假女职工的 43.4%;支持产假延长至 158~188 天的女职工占所有期待女职工的 47.1%。可见,延长产假至 150~180 天的政策,是大多数女职工支持的改革方向。

表 1 产假天数的期待值及其分布

天数	占比(%)
98 天	3.9
128 天	5.6
158 天	16.3
188 天	30.8
1 年以上	43.4

随着劳动力流动性加大,女职工与其近亲属的居住地相距较远,隔代抚养不易完成,儿童照顾依赖社会服务的概率与时间都在增加。然而,尚处于职场新人的年轻父母们收入有限,购买育婴服务的能力不足,适当延长产假可能有利于女性就业与儿童健康发展的共赢。

(二) 岗位与期待产假天数的相关性分析

女职工所在的工作岗位与期待产假天数之间存在一定相关性。各岗位人员普遍支持产假 1 年以上。在政策确定的各种产假天数选项中,一线职工对 1 年以上产假的支持率最高。技术人员和企业管理人员支持 188 天的比例分别是 36.9%、39.3%;这两类人员支持产假 1 年以上的比例都是 42.9%;而且企业高管人员全部支持产假 158 天以上。中层管理人员支持产假 188 天和 1 年以上的比例分别为 35.4%和 43.1%,期待较长产假。基层管理岗的人员期待产假长度选择相对分散,各类产假天数的支持比例分别是 5.2%、6%、16.4%、29.7%和 42.7%,其中,基层管理人员对 98 天和 128 天产假的支持率在所有岗位人员中是最高的。

岗位对期待产假天数的影响表现为岗位的职级越高,期待产假天数越多,如下页表 2 所示。

(三) 企业性质与期待产假天数的相关性分析

企业性质对期待产假天数的影响较明显。根

据企业性质分类,发现国有企业、私营企业(非外资)、中外合资企业中女职工支持比例最高的选项是产假1年以上,其中:国有企业比例最高,占59.5%,支持比例最为集中。在私营企业(非外资)和中外合资企业中,支持158天和188天产假的比例分别为50.2%和56.1%,在所有政策选项中占大多数,由此可见私营企业(非外资)和中外合资企业中支持产假延长至158~188天的女职工比例最高。在外资企业中,支持1年以上产假的女职工占比8.8%,是四种企业性质中占比最小的一类;同时,外资企业中对产假158天和188天

的支持比例相对接近,分别为35.3%和38.2%,总占比为73.5%。可见,国有企业的女职工由于就业环境较为稳定,职业竞争压力较小,产假长短对其个人和职业发展的影响较小,国有企业的女职工更倾向于1年以上的产假,对产假天数的期待是越长越好;在私营企业、中外合资企业和外资企业中,女职工更倾向于158天和188天的产假,尤其在外资企业中,由于职业竞争压力较大,女职工对个人职业发展期待较高等原因,女职工极少支持1年以上的长产假,对158~188天产假更为青睐,可见企业性质对期待产假天数影响颇深。

	您认为产假多少天合适				
	98天	128天	158天	188天	1年及以上
一线职工	3.5%	5.6%	17.7%	28.6%	44.6%
技术人员	4.1%	5.7%	13.9%	36.9%	39.3%
基层管理人员	5.2%	6.0%	16.4%	29.7%	42.7%
中层管理人员	3.1%	3.1%	15.4%	35.4%	43.1%
企业高管	0%	0%	14.3%	42.9%	42.9%

	您认为产假多少天合适				
	98天	128天	158天	188天	1年及以上
国有企业	1.8%	3.1%	8.6%	27.0%	59.5%
私营企业(非外资)	5.9%	8.7%	16.4%	33.8%	35.2%
中外合资企业	6.1%	5.3%	27.0%	29.1%	32.4%
外资企业	2.9%	14.7%	35.3%	38.2%	8.8%

简言之,女职工产假长短,不仅直接影响男女职工特别是女职工的生育意愿强弱,关系到“全面两孩”政策能否顺利推进并达到预期效果,也关系到妇女的职业和社会发展。现处于生育年龄的男女职工大多数是独生子女一代,他们育儿注重“精养”;若无条件或者条件不佳,他们中的许多人宁愿选择不生。现有“国标”产假天数偏少是许多家庭计划生育“二孩”时遇到的阻力之一。新《福建省人口与计划生育条例》规定女性产假比“国标”多出60~82天,是对当前家庭人力资源稀缺、社会育婴服务不发达做出的客观回应,反映出福建省对女性生命健康价值和人格尊严的尊重

与保护。

二、法定产假待遇实施中存在的主要问题

物质资料生产和人类自身生产是同一类人类历史活动的两个不可分割的方面。妇女不仅要参加物质资料的生产,又要作为人类自身生产的主要责任者。生育保险制度通过合理的生育休假保证女性生产后的健康恢复、生育津贴保障女性生育期的经济生活。大致上,企业表示支持延长产假。生育保险基金的筹集不考虑该单位中男女职工比例,要求用人单位根据职工个人上年度月平均工资之和,按照一定缴费费率按月缴纳生育保

险费。这有助于减少用人单位的性别歧视,促进其参加生育保险的意愿。在此次问卷调查中,89.8%的企业为职工足额缴纳了生育保险,未足额缴纳占1.8%;也有8.4%没有缴纳。有些企业经济效益差,无力履行缴交生育保险费的义务;还有部分企业因为生育保险的缴纳缺乏强制性,选择拖延缴纳或者不予缴纳,但是受访企业中,100%认为女职工在孕期哺乳期应该受到用人单位特殊保护。97.1%的用人单位赞同,如果延长产假,女职工也应当享有工资待遇;不过,关于延长产假期间的工资待遇应由谁支付,49.8%的企业认为应该由生育保险基金承担;有23.6%用人单位认为应该由单位发放。

(一) 新产假增加用工成本可能导致女性受到劳动力市场挤压

产假制度的直接受益群体是女职工,间接受益群体是女职工的丈夫和其他家庭成员。从静态劳动力市场分析,产假从98天延长至158~180

天,因女性职工休产假导致的职位空缺天数增加,雇主需寻找和培训短期替代人员,企业用工成本增加,故将明显降低雇主雇佣女性劳动力的动力。

(二) 仍有少部分用人单位未依法参加生育保险

问卷调查结果显示,尽管绝大部分用人单位都已参加生育保险,并履行了缴费义务,却仍有部分用人单位未履行参与生育保险之义务,有极少数用人单位未足额缴纳生育保险。此次调查中,女职工调查问卷统计结果表明,71.5%的女职工肯定单位为其缴纳了生育保险;6.8%选答“未缴纳”;21.7%的女职工选答“不清楚”,如表4所示。男职工调查问卷结果表明,至少有12.8%的用人单位未缴纳生育保险,如表5所示。特别是管理者调查问卷结果显示,有8.3%的用人单位未缴纳生育保险,1.9%用人单位未足额缴纳生育保险,如文末表6所示。

		您单位是否为您缴纳生育保险		
		缴纳	未缴纳	不清楚
所在企业性质	国有企业	79.7%	3.8%	16.5%
	私营企业(非外资)	68.5%	10.3%	21.2%
	中外合资企业	59.6%	7.7%	32.8%
	外资企业	89.4%	3.5%	7.1%
合 计		71.5%	6.8%	21.7%

		您单位是否为您缴纳生育保险		
		缴纳	未缴纳	不清楚
所在企业性质	国有企业	72.5%	8.1%	19.4%
	私营企业(非外资)	49.5%	23.4%	27.1%
	中外合资企业	69.4%	10.2%	20.4%
	外资企业	94.8%	2.6%	2.6%
合 计		67.3%	12.8%	19.9%

不同性质的用人单位履行生育保险参保义务的情况差距较大,只有外资企业100%履行了参

加生育保险并足额缴费的义务;非公企业特别是小型企业逃避生育保险参保责任的情况比较严

重。管理者问卷结果显示,有 17.6%的私营企业未缴纳生育保险;6.3%的中外合资企业未缴纳生育保险;也有 2.2%的国有企业未缴纳生育保险。比较前述男、女职工的调查问卷结果,未缴纳生育保险的企业占比更高。因此,可以推定,确有超过 10%的用人单位未履行生育保险缴费义务。当然,因本次调查中的外资企业从业的受访者样本数量偏小,^①故外资企业全面履行了生育保险参保义务之判断,尚有待进一步检验。

(三) 现有生育保险基金的支付能力将遇到极大压力

生育保险基金运行的基本原则是“以支定收、收支平衡”,即基金的应征收数额由支出决定,这有别于基本医疗保险的“以收定支、收支平衡”。

福建现有生育保险基金收入大于支出,累计结余比较多。从 2010 年至 2014 年,福建省生育保险基金的收入呈现逐年上升趋势。如文末表 7 所示,2011 年生育保险基金征缴收入为 74590 万元,比 2010 年的 43000 万元增长 73.46%;2012 年征缴收入为 79572 万元,比上年增长 6%;2013 年生育保险基金征缴收入为 126237 万元,比 2012 年增长 58.65%;2014 年征缴收入为 207133 万元,比 2013 年增长 64.08%。同时,生育保险基金年年有结余。生育保险基金结余额 2010 年为 14000 万元,当年结余率为 32.55%,累计结余 82000 万元;2011 年为 37672 万元,当年结余率为 50.51%,累计结余 119485 万元;2013 年为 44353 万元,当年结余率为 35.13%,累计结余 184911 万元;2014 年为 42292 万元,当年结余率为 20.41%,累计结余 227202 万元。生育保险基金结余率高,说明其保障生育利益的作用尚未充分发挥,而且高结余率增加管理成本。然而,2016 年,享受生育保险的人数大幅度上升,从上一年的 13.97 万人猛增到 20.90 万人,生育保险基金首次出现了收不抵支,且缺口金额较大。这说明全面二孩政策实施以后,因生二孩而二次享受生育保险待遇的人数显著增加了。

延长产假,无疑将增加生育津贴支付负担,更高效地利用生育保险基金,降低结余率。根据我国《社会保险法》有关规定,生育保险主要用于支

付生育医疗费用和生育津贴。根据福建省有关法律法规,生育津贴按企业上年度职工月平均工资计发。以 2014 年为例,福建省实际享受生育保险基金的人数 12.76 万人,月平均基本工资为: $54235 \div 12 = 4519.58$ 元。若以最长产假期限 180 天计,差额天数的生育基金成本为: $12.76 \text{ 万} \times 54235 \div 12 \div 30 \times (180 - 98) = 157631.015$ 万元。累计结余 227202 万元可以覆盖产假差额天的津贴支付需要,基本上能够满足产假待遇改革带来的支出增长。但是,从 2015 年 10 月 1 日起,按照国家要求,福建省生育保险缴费费率已从 0.7% 降至 0.5%,未来生育保险基金的结余肯定会相应减少。同时,实施二孩政策以后,享受生育保险待遇的人次定会有所增加。因此,如果生育保险缴费率保持不变,预测生育保险基金未来支付生育津贴的能力将可能不足。这是值得警惕并应未雨绸缪的重要问题。

企业生育保险缴费费率下调之后,恰逢全面实施二孩政策,长远看,生育保险基金支付能力下降势必难免。这不是福建省独有的状况,而是全国生育保险基金面临的共同问题,如文末表 8 所示。2016 年,全国生育保险基金当年支出已超收入,从往年累积中提支了 8.7 万元。所以,各省市的生育保险基金也都将面临与福建省相同或相似境遇。如果继续实行以用人单位缴费为主的生育保险基金筹资模式,极可能不久将陷入收不抵支的困境。政府应当慎重考虑如何化解这一新问题。

三、落实新的产假待遇之建议

要落实新增产假的待遇,必须具备高于“国标”产假待遇的支付能力。可能的支付义务承担人有三:生育保险基金、用人单位、政府。怎么为生育保险基金筹集更多收入来源?

(一) 充分认识生育保障的重要性

“妇女解放的第一个先决条件就是一切女性重新回到公共的劳动中去”^[2]。遗憾的是,生育至今依然被视为私事,其成本主要由妇女及其家

① 回答“单位是否有为其缴纳生育保险”问题的女职工,其所属企业性质占比分别是国有企业占 40.3%,私营企业为 30.1%,中外合资企业为 21.9%,外资企业为 7.6%。

庭承担。随着新产假待遇制度实施,特别是全面两孩政策实施,女职工群体、录用女职工较多的用人单位将在利益平衡时遇到较大困难。政府应当引导用人单位履行参保义务,督促落实新的法定产假待遇。政府有关职能部门、工会应当继续开展形式多样的生育保险宣传,引导职工依法维护自身的权益。同时,应当注意帮助女职工、用人单位协调解决因生育、休产假引起的矛盾和困扰。

(二) 切实落实生育保险对象范围全覆盖

如前所述,至今还有部分用人单位未依法参加生育保险或者未给职工足额缴纳生育保险费,特别是非公企业中的私营企业,从业女职工人数大。如果能够严格监督非公企业依法参加生育保险,既可以保障女职工特殊利益,更能缓解未来生育保险基金支付不足的可能。有关部门应当积极采取有效措施,督促中小企业参加生育保险。对于没有履行参保义务或者欠缴企业,应当查清事实,依法处理。

(三) 应当尽快明确差额天数产假待遇的给付义务

新增产假所需的资金,有不同筹集模式或支付方式。现行产假差额天数待遇的支付有三种类型:第一,由生育保险基金支付,如广西。第二,由用人单位支付,这是大部分省份的做法。新《广东省人口与计划生育条例》第31条规定,“符合法律、法规规定生育子女的夫妻,女方享受三十日的奖励假,在规定假期内照发工资,不影响福利待遇和全勤评奖。延长产假工资由单位支付”。第三,没有明确规定差额产假天的待遇给付人或给付来源的,福建省即属于这类。实质上,这类未另行指定给付义务人的情形,应推定遵守原产假期间待遇给付的渠道,即由生育保险基金支付。

比较来看,由生育保险基金支付当更合理。若由用人单位直接支付,必然产生不公平:雇佣女职工越多的用人单位,支付产假待遇的责任越重;未雇佣女职工的单位,可以不支付新增的产假待遇。由用人单位直接支付产假期间女工工资的方式,也不符合生育保险制度的初衷。

(四) 适时改革生育保险基金筹资模式

筹集生育保险基金,来源不外乎以下四个:用人单位缴费、劳动者缴费、财政补贴、基金增值。

目前的生育保险仅由用人单位缴费,职工个人不承担缴费义务。实行生育保险以来,没有查找基金自身增值的权威数据资讯。当然,以往生育保险年年有结余,财政补既无必要,也未见这方面的报告。然而,如前所述,仅靠用人单位缴费极可能不足支付新的产假待遇之需求。将用人单位缴纳生育保险基金的费率恢复到原先水平是一种解决路径。不过,目前经济下行压力大,若采用这种加重企业负担的路径,必将遇到来自企业的较大压力。怎么办?改变生育保险基金筹集模式是可选择之一。国家应在女性生育事务上履行适当责任,“实行由投保人、雇主和政府三方共同负担的筹资模式”^[3]。政府对生育保险承担适度的财政责任,给予生育保险的适当补贴,也是《社会保险法》第65条规定之义。^①毫无疑问,将职工个人纳入缴费义务主体,在职工工资增长缓慢、物价又快速上升的形势下,同样会刺激劳动者的神经。所以,个人参加生育保险缴费比例应尽可能地低。

(五) 确保男职工护理假待遇,促进生育责任合理分担

丈夫依法享有护理假。它不仅有利于丈夫照料生育期的妻子,父子感情的建立,促进生育责任合理分配,而且有助于减少就业中的性别歧视。然而,此次问卷调查结果显示,只有64.6%的男职工享有护理假。应当督促用人单位对男职工落实生育假待遇。覆盖家属的生育保护是一种国际上普遍的理念。至少有48个国家或地区的立法或制度有护理假或育婴假的规定,假期从1天到3个月不等,提供假期津贴或补助^[4]。

(六) 尽力克服延长产假导致妈妈返岗难

全面实施二孩政策以来,女性群体在就业上遇到的性别歧视明显增多。延长产假还可能造成产后女性返岗不畅。要照护两个幼儿的妈妈,其职场竞争力减弱的可能性客观存在。为此,政府应当多开展职业辅导和培训,帮助生育二孩的女职工提高职业技能。政府应当监督用人单位根据女职工现在的技能水平和家庭状况暂时为其安排

^① 《社会保险法》第65条规定,“社会保险基金通过预算实现收支平衡。县级以上人民政府在社会保险基金出现支付不足时,给予补贴”。

与之相适应的岗位,通过协调人力资源来实现享受延长产假待遇的女职工顺利返岗,避免“生孩之时即下岗之际”的情形发生。建设更多托育机构,解决幼儿入园、入托难。据对北京和上海市的家长调查,分别有 55.3%和 69.8%的受访人认为 3 岁以下的幼儿适宜入托^[5]。婴幼儿能够有可靠机构托管,妈妈才能返岗工作而无后顾之忧。

(七) 为女员工“扎堆”生育的用人单位提供适当帮助

产假待遇延长,的确刺激了部分女职工的生育愿望。在中小学、服务业等女职工集中或占多数的行业或用人单位,出现了“扎堆怀孕”“扎堆生育”的现象,导致用人单位暂时性的用工短缺,甚至单位要求女职工怀孕需“排队轮候”的怪象。对此,不仅应当引导用人单位的人力资源管理有一定预见性,引导女职工协调好工作与家庭的关系,而且,政府部门应当充分发挥协调资源配置的作用,为女职工人数多的用人单位提供帮助。

(八) 尽快建立针对 0~3 岁幼儿的公共托幼服务

对于有低龄幼儿的妈妈,难以兼顾工作与家庭是众所周知的事实,更是妈妈们的焦虑。妈妈要上班,白天就不可能自己照料幼儿;如果父母能来帮忙带孙辈,就是三代同堂,涉及住房条件、育儿观念、生活习惯诸因素,易造成家庭关系紧张甚至冲突;没有上辈帮助的,就只能从家政服务市场购买服务,且市场价格高。为能“精养”孩子,不得已,相当部分年轻妈妈辞职做了全职妈妈。为使家庭放心,保障婴幼儿获得适当照料,减少生育冲击妇女职业发展带来的负面效应,政府应当规划和建设 0~3 岁婴幼儿的公共托幼服务,可以建设社区婴幼儿护理照料中心等日间婴幼儿托管机

构,开展全托照料、上门服务、短时托管等灵活多样的护理照料服务。

总之,职业妇女的产假天数及其待遇,既是妇女问题,又事关男性群体利益;既是个体、家庭的问题,又是社会问题;既是劳动问题,又涉及社会方方面面,应当综合评判。确定妇女享有法定产假天数,既应考虑怀孕、生育妇女在特殊时期的需求,也应考虑其长远的职业发展。调低生育保险缴纳比例,虽短时期内缓解了企业承担社会保险缴费之压力,但是,实证研究表明,它明显不是能真正解决问题的良策。无论是地方政府还是国家,均应当尽快研议全面二孩政策实施后,生育保险基金可能面临的收不抵支问题,制定相应政策或法律,有效地扩大生育保险基金筹资能力,以防范其不久将遇到的支付能力不足困境,保障妇女享受法定产假待遇,保障儿童利益,促进家庭关系和劳动关系的双重稳定。

参考文献:

[1] 《2016 年全国各省份产假天数》,中国社保网, <http://www.spicezee.com/zhishi/shengyu/134957.html>, 访问日期: 2018-08-25。
[2] 《马克思恩格斯选集》(第 4 卷),北京:人民出版社 1995 年版,第 162 页。
[3] 李线玲《新形势下生育保险待遇落实探讨》,《妇女研究论丛》2016 年第 2 期。
[4] 李运华、雷维维《以家庭为受益单元的生育保护制度研究》,《学习与实践》2016 年第 6 期。
[5] 《延长产假成关注热点,可行性几成?》<http://mt.sohu.com/20150319/n410026929.shtml>, 搜狐网, 访问日期: 2018-08-27。

表 6 管理者所在企业性质以及单位是否为职工缴纳生育保险情况

		您单位为职工缴纳生育保险吗?		
		足额缴纳	未足额缴纳	未缴纳
所在企业性质	国有企业	95.6%	2.2%	2.2%
	私营企业(非外资)	80.0%	2.4%	17.6%
	中外合资企业	92.5%	1.3%	6.3%
	外资企业	100.0%	0.0%	0.0%
合 计		89.8%	1.9%	8.3%

表 7

福建省生育保险基金收支情况

年 度	参加生育保险 人数(万人)	享受生育保险 待遇人数 (万人)	生育保险基金 收入(万元)	生育保险基金 支出(万元)	当年结余 (万元)	累计结余 (万元)	人均工资 (元/年)
2010	374.41	4.90	43000	29000	14000	82000	32647
2011	451.87	5.67	74590	36918	37672	119485	38989
2012	484.28	8.15	79572	58498	21074	140559	44979
2013	539.55	12.14	126237	81884	44353	184911	49328
2014	556.73	12.76	207133	164841	42292	227202	54235
2015	598.32	13.97	165277	138314	26963	254167	
2016	625.79	20.90	130807	154244	-23437	230729	

资料来源: 中华人民共和国国家统计局相关数据 <http://www.stats.gov.cn>. 访问日期: 2018-08-20

表 8

全国生育保险基金收支情况(2010—2016)

年 度	参加生育保险 人数(万人)	享受生育保险 待遇人数 (万人)	生育保险基金 收入(万元)	生育保险基金 支出(万元)	当年结余 (万元)	累计结余 (万元)
2010	12335.9	210.7	159.6	109.9	49.7	261.4
2011	13892.0	264.7	219.8	139.2	80.6	342.5
2012	15428.7	352.7	304.2	219.3	84.9	427.6
2013	16392.0	522.0	368.4	282.8	85.6	514.7
2014	17038.7	613.4	446.1	368.1	78	592.7
2015	17771.0	641.9	501.7	411.5	90.2	684.4
2016	18451.0	913.7	521.9	530.6	-8.7	675.9

资料来源: 根据国家统计局网站生育保险栏目相关数据制作 <http://data.stats.gov.cn/easyquery.htm?cn=C01>. 访问日期: 2018-08-20

[责任编辑: 杨大威]